

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する  
政令の一部を改正する政令案に関する意見募集結果

令和2年10月14日  
厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課

厚生労働省では、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案について、令和2年8月21日から同年9月19日までホームページ等を通じて御意見を募集したところ、計14通の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する厚生労働省の考え方について、以下のとおりとりまとめましたので、御報告いたします。なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は適宜要約しております。また、いただいた御意見のうち、意見募集の対象の政令案に関するもののみ考え方を示させていただきます。

御意見をお寄せいただきました方々の御協力に厚く御礼申し上げます。

御意見の概要	御意見に対する考え方
<ul style="list-style-type: none"><li>民間企業に求めるのではなく、省庁が達成してから言うように。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>国の行政機関については、令和2年6月1日時点において、法定雇用率の不足数は全機関で0となっているところですが、厚生労働省としては、各機関における障害者雇用の取組に対して、引き続き支援してまいります。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>今回の政令案の内容を今年度中に実行できることは望ましいが、雇用の場面については、就労・職場定着の困難層についての問題や課題についてより一層横断的な仕組みづくりを求める。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>御意見として承ります。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>警備業者は障害者雇用を推進していないため、厚生労働省で指導を強化すべき。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>御意見として承ります。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>障害者雇用における課題に対して、（労働政策審議会障害者雇用分科会で示された）雇用率引上げに向けた今後の対応方針（案）を含め実行に移すべき。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>障害者雇用分科会で御議論いただいた法定雇用率引上げに向けた対応方針を踏まえ、支援策を実施してまいります。</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>公的機関において、都道府県の機関を除き、現在の雇用率を満たしていない原因や今後の対策、都道府県の機関とそれ以外の公的で差が生じた理由についてどのように考えているか。</li> <li>上記の状況下では、改正令附則第3項の規定を改正し、移行期間を4年未満等に変更すべきと考えるが、これを行わない理由は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の機関における障害者任免状況については、令和2年6月1日時点で実雇用率は2.83%であり、法定雇用率は45機関中44機関で達成しているところです。厚生労働省としては、各機関における障害者雇用の取組に対して、引き続き支援してまいります。</li> <li>法定雇用率の引上げ時期については、障害者雇用分科会において使用者・労働者・障害者・公益の各委員に御議論いただいた上で、令和3年3月1日を施行日とすることとしています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>公的機関において、経過措置の期間内に改正令附則第2項が規定する基準雇用率を都道府県を除く公的機関が満たすことができなかつた原因と今後の対策について、国民に広く周知する必要があると考える。どのような方法によって周知を行うか、説明をいただきたい。</li> <li>改正令附則第3項の規定において経過措置の期間を「3年を経過する日より前に廃止する」とした理由は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の機関における障害者任免状況については、令和2年6月1日時点で実雇用率は2.83%であり、法定雇用率は45機関中44機関で達成している旨、令和2年9月10日に国の機関における障害者任免状況の集計結果（速報値）として報道発表を実施いたしました。</li> <li>障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（平成29年政令第175号）の経過措置の規定に当たっては、障害者雇用分科会において使用者・労働者・障害者・公益の各委員に御議論いただいた上で、3年を経過する日より前に廃止することとしています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>経過措置を廃止する令和2年度において、公的機関が廃止後の雇用率を満たすことを約束できるのか。約束できないとすればその理由は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の機関における令和2年6月1日時点の障害者の実雇用率は全体で2.83%となっており、国の機関は法定雇用率は45機関中44機関で達成しているところです。また、法定雇用率を満たさない機関があれば、各機関が作成する障害者採用計画に基づき、達成に向けた取組を行うこととなっており、厚生労働省としては、各種支援等を通じて、引き続き各機関を支援してまいります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用率の引上げは妥当な判断である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賛同の御意見として承ります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用率については、さらに引き上げることを検討すべき。</li> <li>障害者雇用調整金の廃止や障害者雇用納付金の額の増額を検討すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>御意見として承ります。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提出意見の文字制限を 500 字としたのはなぜか。</li> <li>・ 都道府県等の教育委員会にあっても、国等と同様に法定雇用率を 2.6%にされたい。</li> <li>・ 身体障害者補助犬について、事由があれば、事業主がこれを拒めるようにすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パブリックコメントの意見提出方法に当たっては、行政手続法（平成 5 年法律第 88 号）及び「行政手続法第 6 章に定める意見公募手続等の運用について」（平成 18 年 3 月 20 日総管第 139 号各府省等官房長等宛て総務省行政管理局長通知）に基づき、e-Gov 上での意見受付について文字数を 500 文字と設定いたしました。        なお、意見募集に当たっては、e-Gov での意見フォーム以外に郵送や FAX によるご意見の提出も承っていたところであり、500 文字を超えるご意見の提出を妨げるものではございません。</li> <li>・ 都道府県教育委員会における法定雇用率については、雇用すべき障害者数の算定の基礎となる職員の大部分が教育職員で占められ、障害者のうちで教育職員を希望し、かつ、教育職員資格を取得する者が少なかったこと等を考慮して設定しています。</li> <li>・ 御意見として承ります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 廃止期限に伴う経過措置を廃止する件に関して、社会情勢より予定通りで問題ないと判断されるため賛成。現状としては、実態に即した内容であるかと思うが、今後の社会動向を踏まえて、随時個別意見を招集いただけると幸いである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賛同の御意見として承ります。頂いた御意見に留意して今後とも取り組んでまいります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定雇用率の引上げについて、2021 年 3 月 1 日付の案が示されるに至ったことは一定の評価をする。</li> <li>・ 中小企業については、引き続き法定雇用率引上げの適用を延期・猶予し 2.2%に据え置くべき。</li> <li>・ 全国のハローワークに障害者雇用専門の窓口を設置し、マンパワーも増強</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賛同の御意見として承ります。</li> <li>・ 障害者雇用率は「事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不公平、不平等が生じないようにする」という観点も踏まえ、全産業一律の雇用率としていることから、個別企業の業績等を踏まえ、差を設けることについては慎重な検討が必要であると考えています。        なお、新型コロナウイルス感染症による影響も踏まえ、雇用率引き上げに向けた今後の対応方針に基づき、中小企業に対する支援の強化を図ってまいります。</li> <li>・ 障害者雇用率の引上げの影響を踏まえた支援強化策として、ハローワークにおける関係機関</li> </ul>

すべき。

- ・ 障害者の雇入れ支援の強化を図っていく方針については、中小企業にとって有効であることから、積極的に推進してほしい。
- ・ 就職支援コーディネーター（企業支援分）について、体制をより強化されたい。
- ・ 障害者の雇入れや定着に係る様々な助成制度は中小企業にとって有効であるため、幅広く周知し利用を促進していくとともに、労働局やハローワークでは中小企業に対してきめ細かい支援を実施されたい。
- ・ 障害者の雇用や就業に積極的な企業に対する税制優遇制度も幅広く周知していくべき。
- ・ 中小企業における障害者雇用を推進するために、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす）」を幅広く周知し利用を促進していくとともに、認定マークの認知度も高めていくべき。
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「障害者雇用優良事業所等表彰」及び「障害者雇用職場改善好事例入賞事業所の表彰」の優良事業所の取組や、同機構が取り纏めている好事例集について、幅広く周知していくべき。
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）や障害者職業カウンセラーによる取組は障害者の定着や活躍に向け有効であることから、周知の強化や支援体制の一層の強化・拡充に取り組まされたい。
- ・ 中小企業に関して、納付金を引き下げる措置を講じられたい。

との連携による企業向けチーム支援、早期再就職実現に向けた障害者向けチーム支援を集中的に実施するほか、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターにおいて支援を実施するところ。また、全国のハローワークにおいては、就職支援コーディネーターの更なる充実を検討しています。御指摘を踏まえ、今後とも障害者と企業に対し、きめ細かい支援を行ってまいります。

- ・ 障害者雇用に係る助成制度、税制優遇制度、中小企業認定制度及び認定マーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う優良事業所の取組及び職場適応援助者や障害者職業センターによる取組については、各労働局、ハローワーク及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において周知を行っているところですが、御指摘を踏まえ、今後とも丁寧にその周知・活用促進に努めてまいります。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた納付金額の引下げの措置については、納付金財政の今後の持続可能性を確保するために調整機能の付与等が検討課題となっていることや、納付金額を引き下げる場合には納付金制度が果たしてきた障害者雇用促進機能が一部損なわれる恐れがあること等を踏まえ、慎重な検討が必要

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 除外率制度については、引き続き維持していただきたい。</li><li>・ 障害者雇用未達成企業名の公表について、正当な理由や特別な事情がある場合には、企業名公表の猶予等の措置を柔軟に講じていただきたい。</li></ul>	<p>であると考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 除外率制度については、障害者雇用分科会において御議論いただいた上で、適切な対応を行ってまいります。</li><li>・ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業名公表の猶予等の措置については、法定雇用率が未達成になってから雇入れ計画作成命令（実雇用率が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること等が要件）がなされ、企業名公表に至るまでの期間は原則3～4年要すること等を踏まえ、今回の雇用率引上げにあたっては猶予措置を講じないことといたしました。</li></ul> <p>なお、今年度における企業名公表までの期間については、雇用率達成の取組が困難であることを踏まえ、通常より長く設定しているところです。</p>
---	---